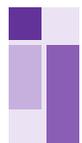




Herzlich willkommen auf dem Weg zum »Vikariat 2026«





Inhalt

1

WARUM?

- Warum wird das Vikariat reformiert?
-

2

WAS?

- Was ändert sich?
 - Was ist die Leitidee?
 - Was ist ein Ausbilder-Team?
 - Was ist eine Feedforward-Kultur?
-

3

WIE?

- Wie wird das Vikariat 2026 vergeben?
 - Wie sehen die Module aus?
 - Wie ist das Prüfungssystem?
 - Wie geht's weiter?
-

4

WELCHE ROLLE HABE ICH IM VIKARIAT 2026?

- Aufgaben als Mitglied des Ausbilder-Teams?
 - Aufgaben als Dekan:in?
-

5

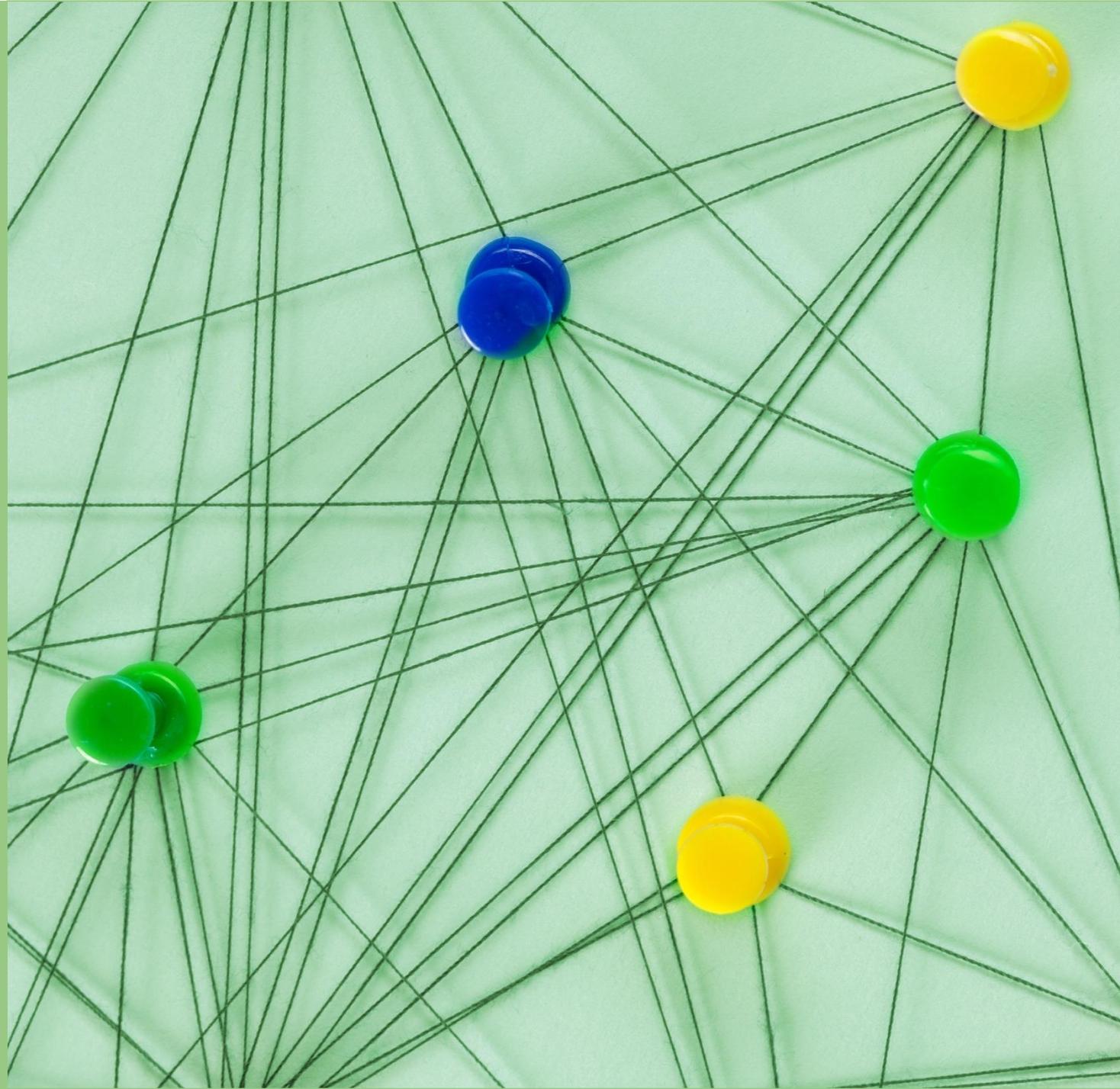
FAQS





Warum und was ändert sich im »Vikariat 2026«?

- Was ändert sich?
- Was ist die Leitidee?
- Was ist ein Ausbilder-Team?
- Was ist eine Feedforward-Kultur?





CHANCEN FÜR DIE KIRCHE

Warum wird das Vikariat reformiert?

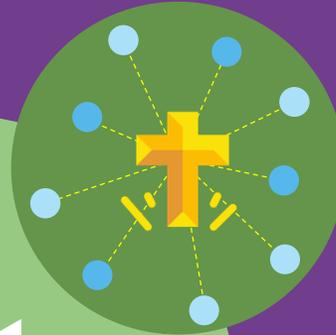
1



PuK

Profil und
Konzentration

2



Netz

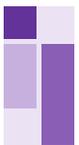
Kirche vernetzt sich
in ihrer Region

3



Profil

Pfarrstellen mit Profil





KONZEPTIONELLE LEITIDEEN

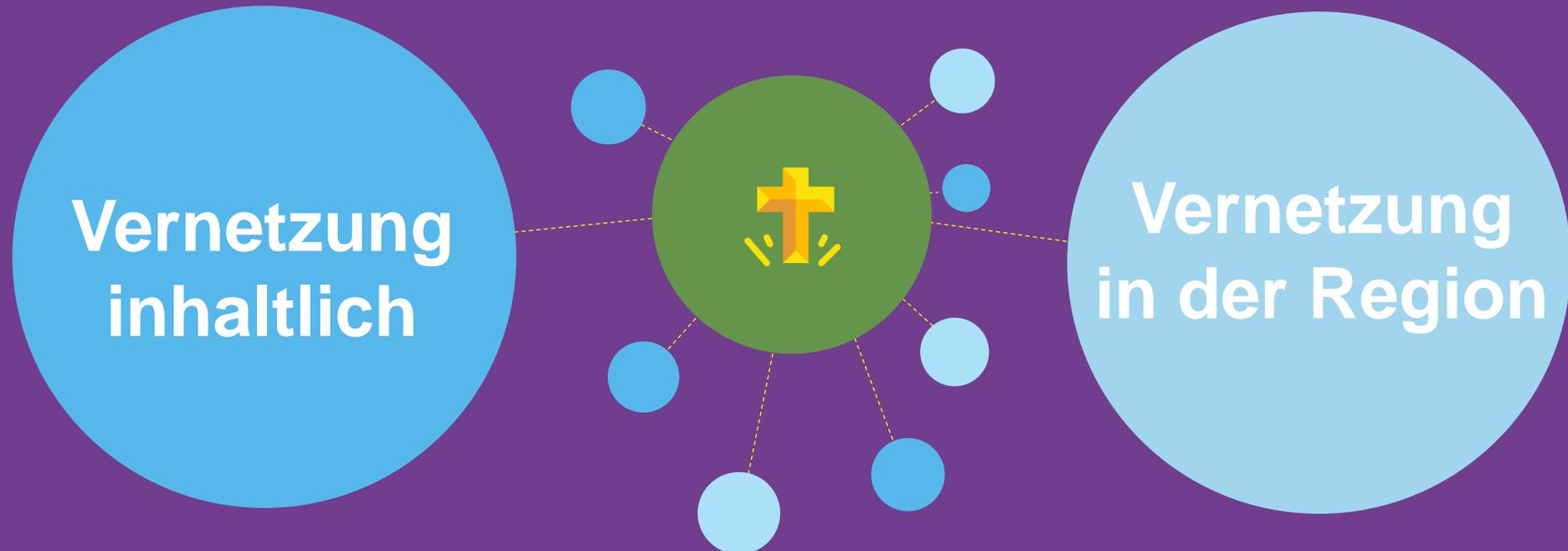
Was ändert sich?





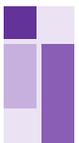
KONZEPTIONELLE LEITIDEEN

Was bedeutet »Vernetztes Arbeiten« bereits in der Ausbildung«?



- Ausbildung in Modulen machen das System flexibel, lernfähig und anpassungsfähig
- Vernetzung der Lernorte sorgt für Vielfalt

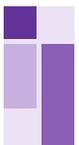
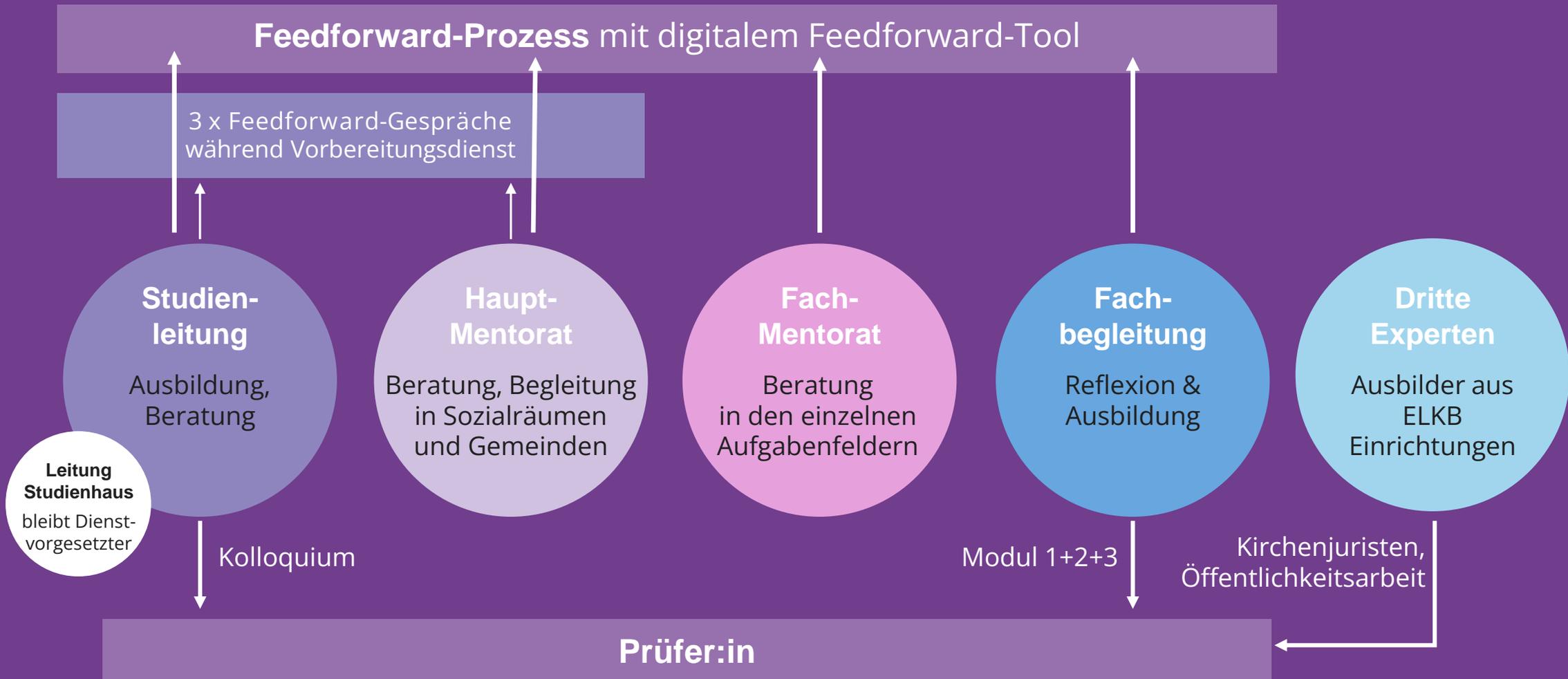
- Kennenlernen von Menschen
- Kennenlernen von Komplexität und Aufgaben
- Kennenlernen von Kooperationspartnern





KONZEPTIONELLE LEITIDEEN

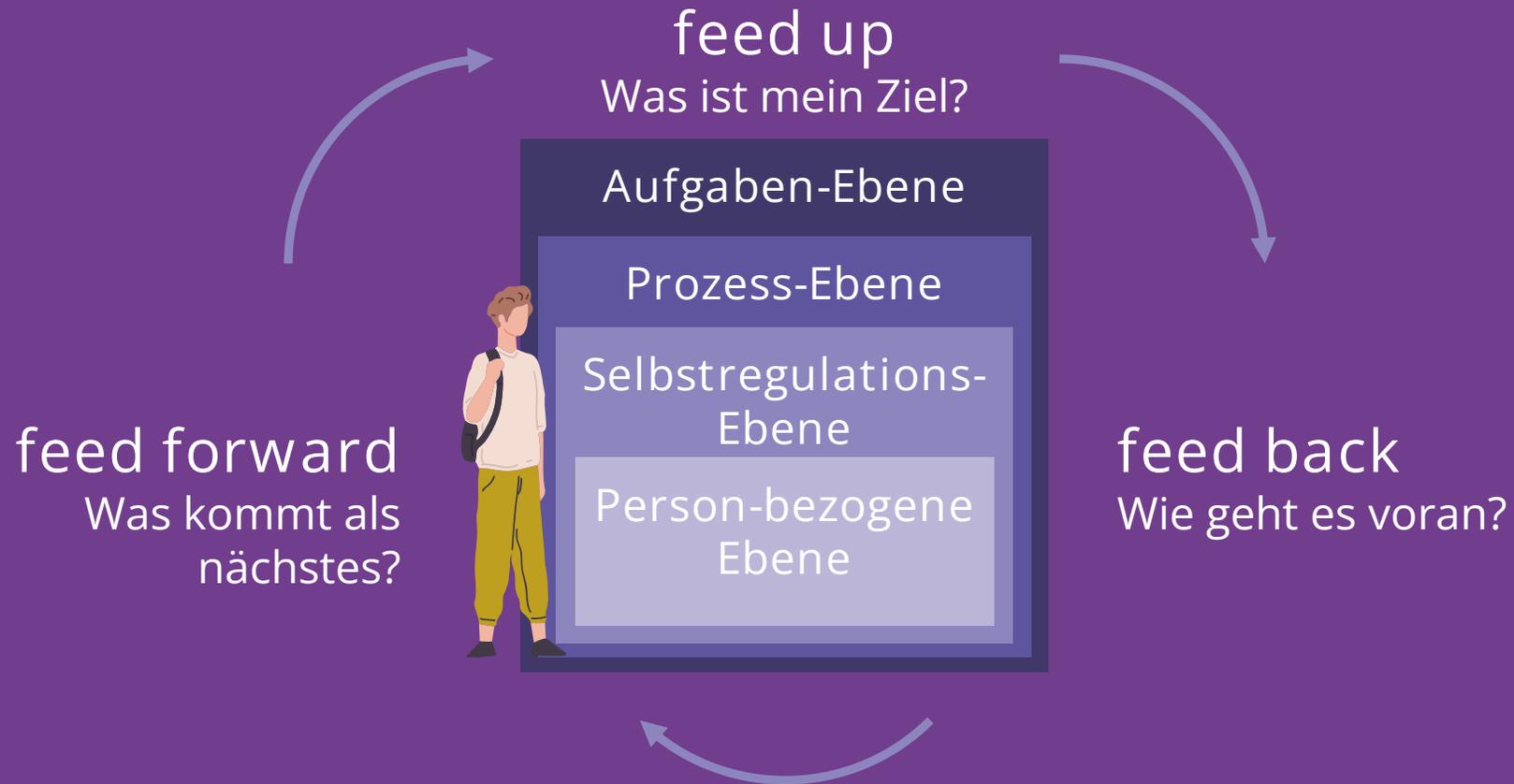
Was ist ein Ausbilder-Team?





KONZEPTIONELLE LEITIDEEN

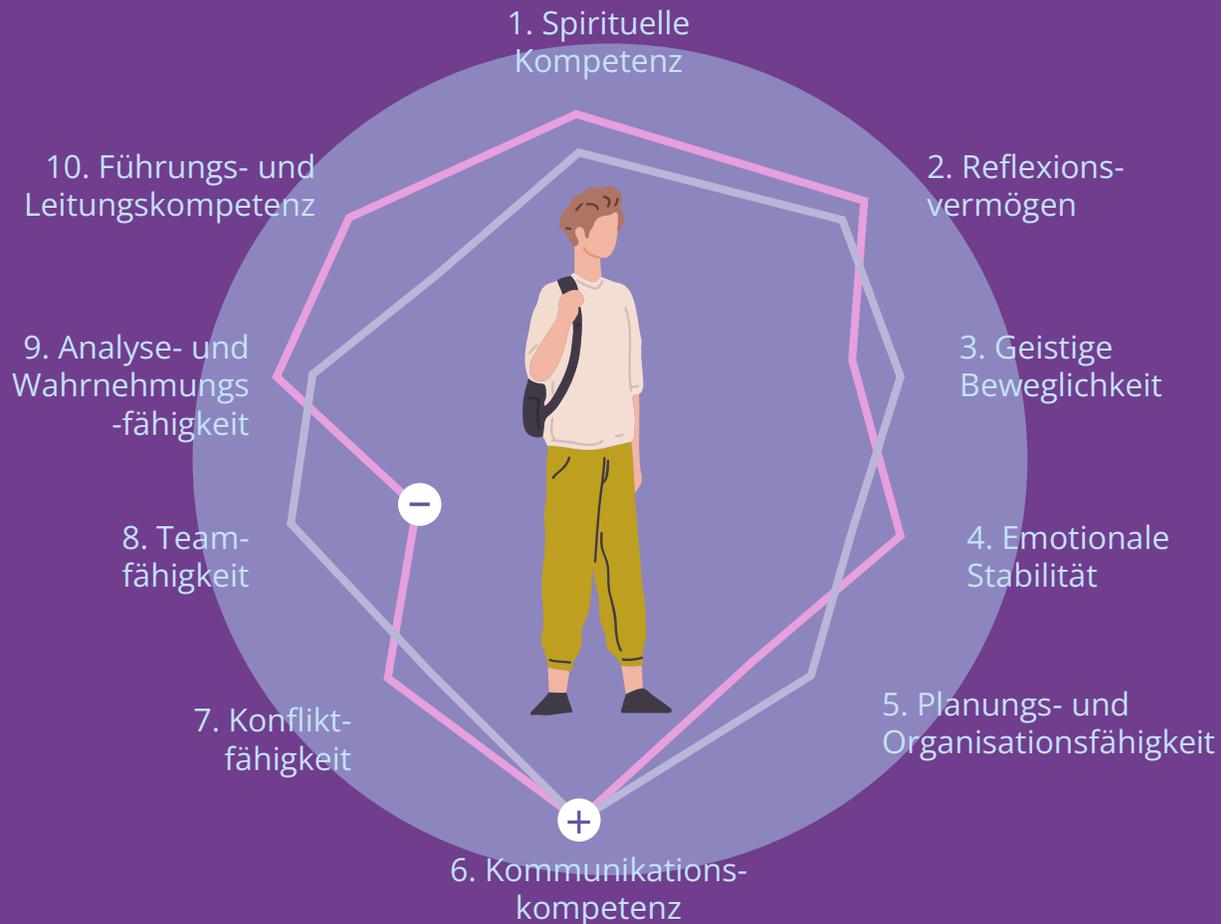
Was heißt feed up, feed back, oder feed forward?





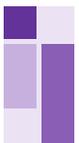
KONZEPTIONELLE LEITIDEEN

Unser »Feedforward-Tool«



Unser digitales Feedforward-Tool ist wie ein Radar der 10 Kompetenzfelder, das Fremdwahrnehmung und Selbstwahrnehmung visualisiert.

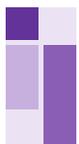
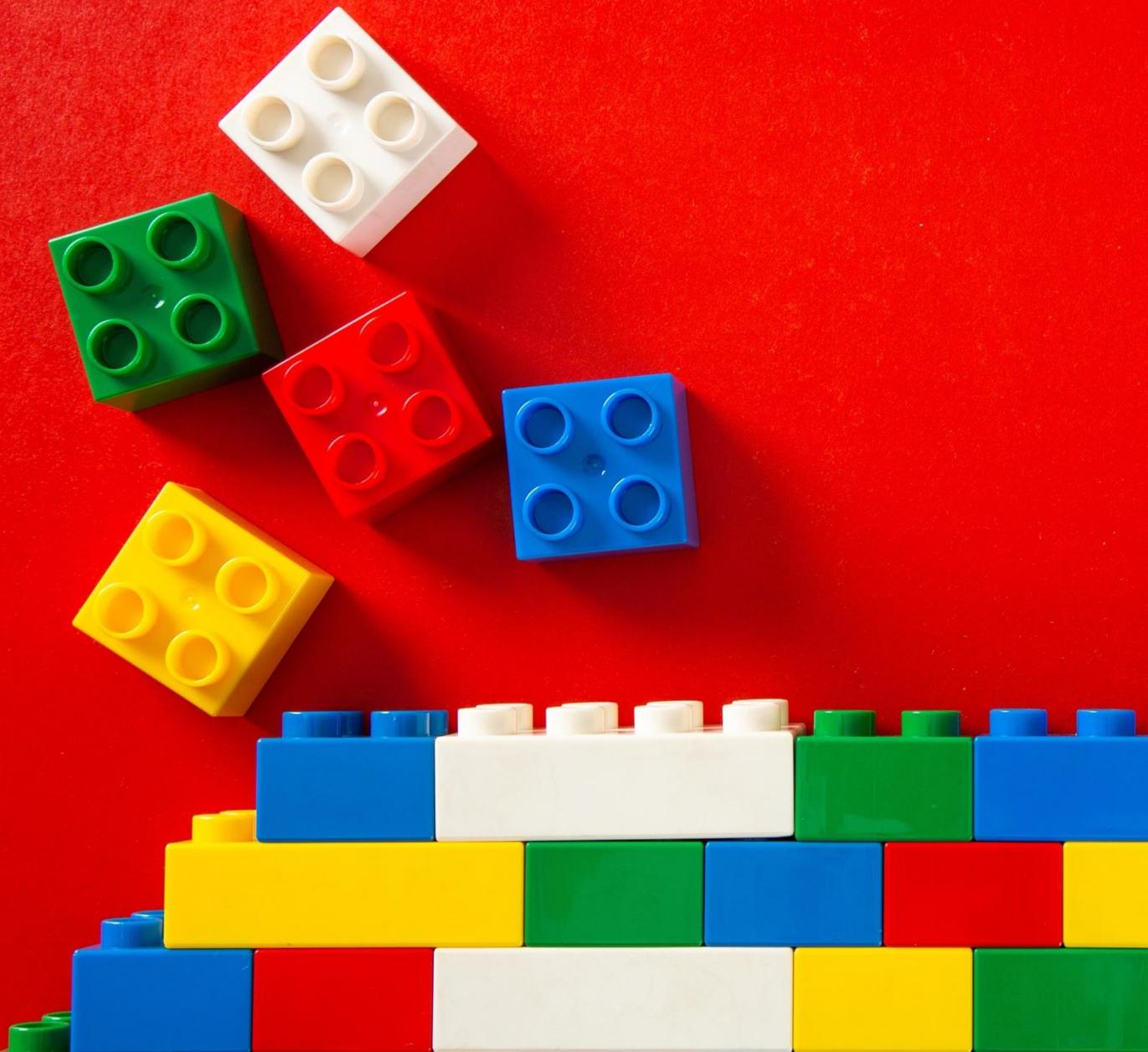
Feedback von unterschiedlichen Personen erhöht zudem die Qualität und Objektivität des Feedback und Feedforward.





Wie sieht das »Vikariat 2026« aus?

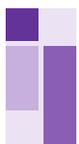
- Wie wird das Vikariat vergeben?
- Wie sehen die Module aus?
- Wie ist das Prüfungssystem?
- Wie geht's weiter?





VERGABE-PROZESS AN PROBEDIENSTVERGABE ANGELEHNT

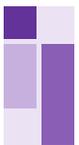
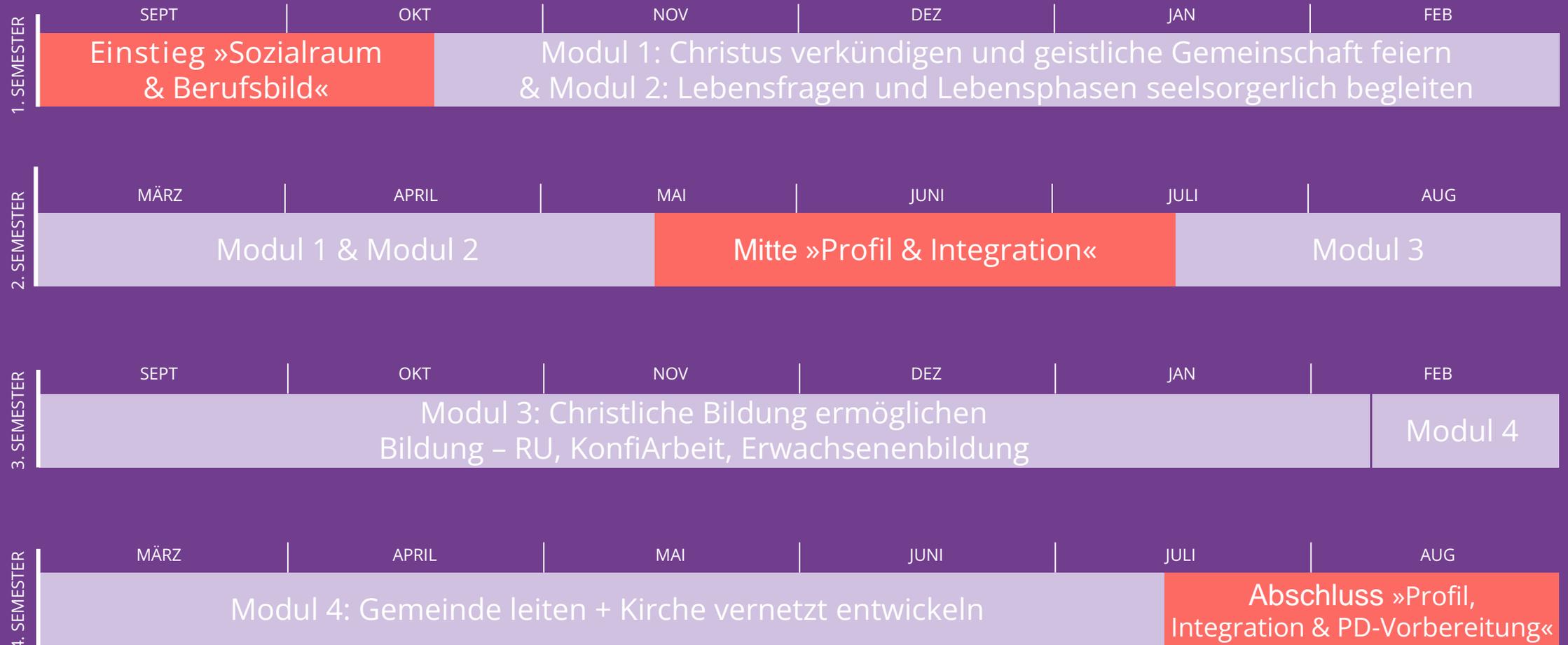
Wie wird das Vikariat künftig vergeben?





MODULE & PROFILIERUNG

Wie sieht das Vikariat 2026 aus?





MODULE & PRÜFUNGEN

Warum und wie werden die Prüfungen angepasst?

1

Vorbereitung auf die »Verkündigung an vielen Orten«



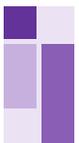
- ✓ Sonntäglicher Gottesdienst
- ✓ Kasualien
- ✓ Andere Kontexte, wie Schulen, Altersheime
- ✓ etc.

2

Modulare Ausbildung erfordert modulare Prüfungen



- Prüfungen erfolgen in kürzeren Abständen nach Abschluss einzelner Module





KOMPETENZERWARTUNG ALS PRÜFUNGS- UND BEURTEILUNGSSYSTEM

Die 5 Kompetenz-Säulen

1

Über
Kenntnisse
verfügen



2

Methoden
anwenden
können



3

Kontext,
Situation &
Beteiligte
berücksichtigen



4

Auftrag als
Pfarrperson
wahrnehmen

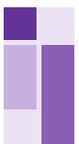


5

Rolle als
Leitungs-
person
wahrnehmen



Nach jedem Modul werden die Vikarinnen und Vikare in den 5 Kompetenzsäulen geprüft



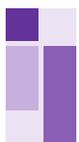


MODULE & PRÜFUNGEN

Wie wird geprüft?



	Orientierende Übung mit Beratung	Modul 1: Christus verkünden		Modul 2: Lebensphasen begleiten
		A) Gottesdienst (Liturgie)	B) Predigt/Gebet aus Kasualgespräch	
Zeitpunkt	Eingangsphase	im 9. Monat	im 9. Monat	im 9. Monat
Aufgabe	Selbstgewählte Aufgabe zur Projektentwicklung im Sozialraum (Skizze ohne Umsetzung)	<u>Ortsüblichen</u> Gottesdienst gestalten	Kasualpredigt und Gebet formulieren	Fallbeschreibung („Case study“) analysieren
Format	Präsentation eines fiktiven Projektes	Aufführung	Schriftlich	Präsentation im PrüfGespräch
Ort Prüfungsort	Erkundung Region, dann Studienhaus	Einsatzgemeinde Gottesdienstraum	Heimarbeitsplatz	Studienhaus / Kirchl. Haus in der Region
	zentral	regional	zentral	regional
Prüfer ≅ Auszubildende / Experten	2 Experten + 1 StL; Peergroup (VuV) gibt kollegiales Feedback	Regionale FachPrüfKomm (3 Pers: RgBi; Fachbegleitung; Pfr)	2 Autoren je eines fiktiven Kasualgesprächs (Fachbegleitung)	4 FachPrüfKomm (je 3 Pers: Dekan; SeelsorgeExpertin =Fachbegleitung; StL/Hauptmentor)
Beurteilung	VuV: Feedback selbst verschriftlichen	Note 1–5 + schriftliches Feed-forward	Note 1–5	Note 1–5 + schriftliches Feed-Forward
Konsequenz bei Nichtbestehen	keine; Anwendung des Gelernten im Modul 4	Modul-Wiederholung	Modul-Wiederholung	Modul-Wiederholung
= Vikariatsverlängerung	nein	ja	ja	ja

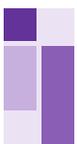




MODULE & PRÜFUNGEN

Wie wird geprüft?

	Modul 3: Bildung (RU)	aus Modul 4: Öffentlichkeitsarbeit/PR	aus Modul 4: Kirchenrecht	Kolloquium
Zeitpunkt	im 17./18. Monat	im 19. Monat	Ende des 20. Monat	Ende des 20. Monat
Aufgabe	Lehrprobe im RU	Eigenes/fremdes/fiktives ÖA/PR-Projekt aus Gde/Region wird medial dokumentiert	Fall lösen und präsentieren	Leitungs-Projekt aus M4 vorstellen und verteidigen
Format	Schriftlich; Performanz + Nachgespräch	Skript (Blog) in SocialMedia + PrintMedium	Mündlich	Mündlich
Ort Prüfungsort	Einsatzort Schule	Heimarbeitsplatz	Studienhaus / Kirchl. Haus	Studienhaus / Kirchl. Haus
	regional	regional/zentral	zentral	zentral
Prüfer ≅ Auszubildende / Experten	Regionale FachPrüfKomm (je 3 Pers: KKSR; Fachbegleitung; Pfr)	1 Experte ÖA/PR + 1 StL/Ausbilder in ÖA/PR;	2 Juristen + 1 Dekan/in	1 OKR, 2 Profs, 1 Pfarrer/in, 1 Leitung Studienhaus
Beurteilung	Note 1-5 + schriftliches Feedforward	Note 1-5 + schriftliches Feedforward	Note 1-5	Note 1-5 + schriftliches Feedforward
Konsequenz bei Nichtbestehen	Modul-Wiederholung	überarbeitete Wiedervorlage	Wiederholung in Profilierungsphase	Wiederholung in einem halben Jahr mit nächsten Jahrgang
= Vikariatsverlängerung	ja	nein	nein	ja





Wie geht's weiter?

MEILENSTEINE

JAN

FEB

MRZ

APRIL

MAI

JUN

JUL

AUG

SEPT

OKT

NOV

DEZ

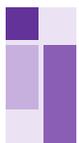
2023

15. Februar
Zusendung der
»**Beschreibung**« an das
Ausbildungsreferat zu:
Isolde.Schmucker@elkb.de



Mai 2023
Beschluss Konzept
»Vikariat 2026« im
Landeskirchenrat

September 2023
Start des ersten
Jahrgang mit
„Vikariat 2026“





Welche Rolle habe ich im »Vikariat 2026«?

Was ist meine Aufgabe ...

... als Mitglied des Ausbilder-Teams?

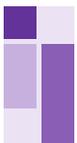
... als Dekan:in?





WAS IST MEINE AUFGABE IM VIKARIAT 2026?

Das Ausbilder-Team im Überblick





WAS IST MEINE AUFGABE IM VIKARIAT 2026 ALS STUDIENLEITER:IN?

Ausbildung & Beratung



**Studien-
leiter:innen**

- Ausbildungsweg-Berater für Vikar:in – Qualitätssicherung mit Feed-forward-Gesprächen und Planung der Profilierungsphasen (Personalentwicklung)
- Ausbilder in den zentralen Reflexionseinheiten [RE]
- Vernetzer und inhaltliche Absprache mit dritten Ausbildern in zentralen und regionalen RE
- Langzeit Feedforward-Geber auf (fachliche) und personale Kompetenzen – zusammen mit Haupt-Mentor:in in 3 Gesprächen
- Mitglied im Abschlusskolloquium
- Teilnahme an Qualifizierungskursen



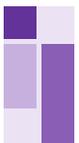


WAS IST MEINE AUFGABE IM VIKARIAT 2026 ALS LEITER:IN DES STUDIENHAUSES?

Dienstvorgesetzte:r der Vikar:innen



- Ausbildungsweg-Berater für Vikar:in – Qualitätssicherung mit Feed-forward-Gesprächen und Planung der Profilierungsphasen (Personalentwicklung)
- Ausbilder in den zentralen Reflexionseinheiten [RE]
- Vernetzer und inhaltliche Absprache mit dritten Ausbildern in zentralen und regionalen RE
- Langzeit Feedforward-Geber auf (fachliche) und personale Kompetenzen – zusammen mit Haupt-Mentor:in in 3 Gesprächen
- Mitglied im Abschlusskolloquium
- Teilnahme an Qualifizierungskursen
- Verantwortung für die Durchführung der Ausbildung



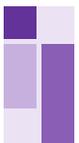


WAS IST MEINE AUFGABE IM VIKARIAT 2026 ALS FACH-BEGLEITER:IN?

Regionale Studienleitung



- Regionale Studienleiter:in – Praxis-Reflexion mit thematischer Vertiefung in Regionalgruppe/ Peer-Group (4 Gruppen bayernweit)
- Mitglied der Modulabschluss-Prüfung – Fachliche Qualitätssicherung
- Auswahl durch Abteilung F im Einvernehmen mit Regionalbischöfen, Dekan:innen, Fachabteilungen
- Teilnahme an Qualifizierungskursen





WAS IST MEINE AUFGABE IM VIKARIAT 2026 ALS FACH-MENTOR:IN?

Fachliche Beratung auf Zeit



- Auf Zeit – Fachliche Anleitung und Reflexion am Spezial-Einsatz-Ort
- Kooperation im Ausbilderteam und Votum als punktueller Feedforward-Geber auf (fachliche) und personale Kompetenzen (Einer von Mehreren im Ausbilderteam) mithilfe des digitalen Feedforward-Tools
- Teilnahme an Qualifizierungskursen



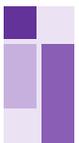


WAS IST MEINE AUFGABE IM VIKARIAT 2026 ALS HAUPT-MENTOR:IN?

Permanente Beratung



- Permanente Begleitung Vikar:in im zweijährigen Vikariat in Anleitung und Reflexion – fachliche Intensität als Anleiter variiert in den Modulen
- Vernetzung und Koordination in der Ausbildungsregion für Vikar:in
- Langzeit Feedforward-Geber auf (fachliche) und personale Kompetenzen – zusammen mit Studienleiter:in in 3 Gesprächen
- Teilnahme an Qualifizierungskursen





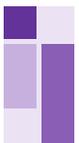
WAS IST MEINE AUFGABE IM VIKARIAT 2026 ALS PRÜFER:IN?

Beurteilung fachlicher Kompetenz



Prüfer:in

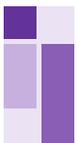
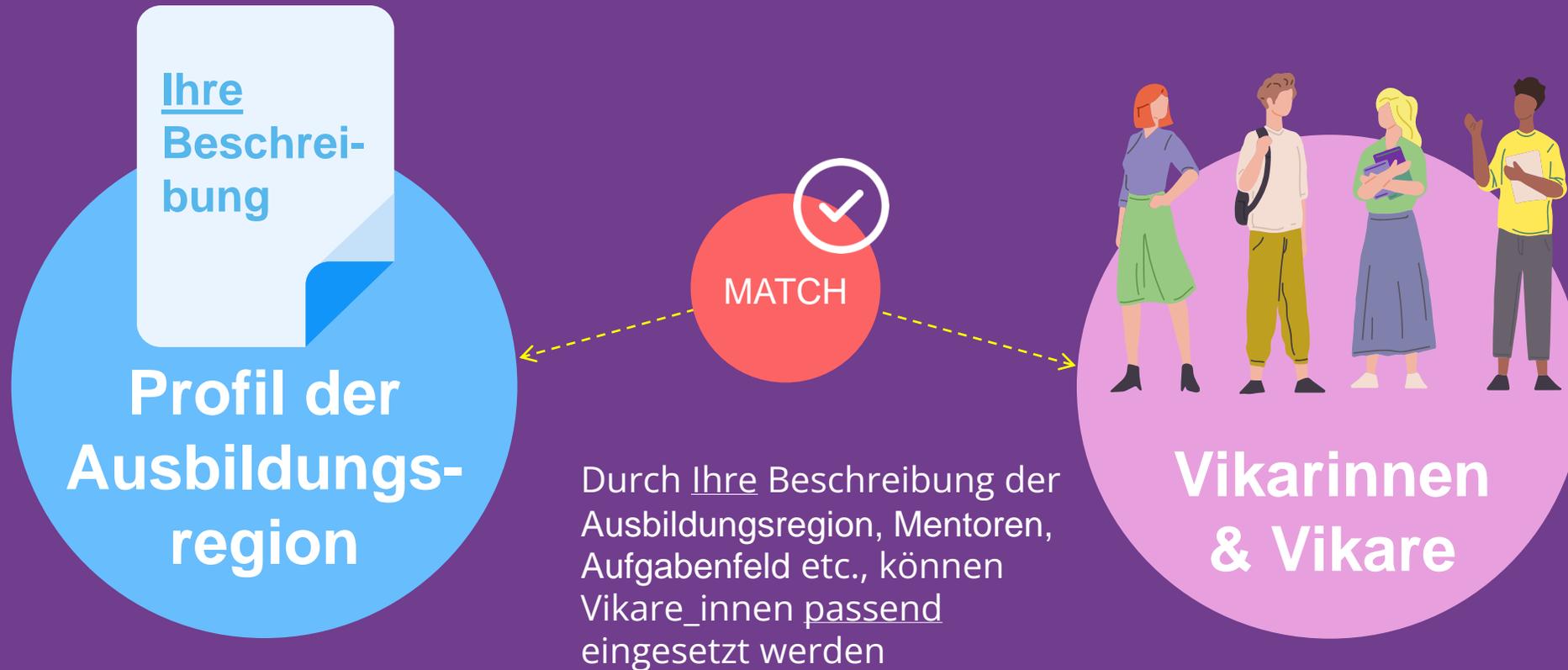
- Mitglied im Gremium für Modulabschlussprüfungen und Kolloquium - Personelle Verbindung von Ausbildung und Prüfung
- Beurteilung vorrangig fachlicher Kompetenzen
- Feedforward durch Prüfungsvorsitzenden (Stichwortliste und Feed-forward-Gespräch)
- Teilnahme an Qualifizierungskursen





WAS IST MEINE AUFGABE IM VIKARIAT 2026 ALS DEKAN:IN?

Die Beschreibung ist entscheidend!





WAS VERBESSERT SICH FÜR MICH ALS DEKAN:IN?

Gestaltung & Vernetzung

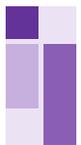


Mit Ihrer Beschreibung wird die
Zukunft
der Kirche gestaltet.



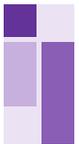


**Vielen
Dank.**





FAQs



Was bedeutet vernetztes Arbeiten?

Kirche vor Ort als Ausbildungsregion

Kirchliche Arbeit in einem Sozialraum findet an vielen »Orten des Evangeliums« statt, in Ortsgemeinden, an Schulen, in Diakonie, Beratungs- und Fachstellen, bei Fachseelsorge und an vielen Schnittstellen von Kirche und Gesellschaft. Kirche vor Ort ist je nach Region unterschiedlich in ihrer Vielfalt und Vernetzung.

Ortsgemeinden sollten Knotenpunkte sein in diesen Netzwerken kirchlicher und diakonischer Dienste. Die Ausbildung zum Pfarrer/zur Pfarrerin soll theologische Leitungs- und Gestaltungskompetenz stärken in der Verkündigung des Evangeliums und als Gestalter:innen dieses Netzwerks. Die Vernetzung der Aufgabenfelder sind im Entwicklungsprozess PuK von großer Bedeutung.

Daher soll Vernetzung bereits in der Ausbildung eingeübt werden. Das Vikariat beginnt mit einer Sozialraum-Erkundung, einem Kennenlernen des Lebensumfelds als dem »Resonanzkörper« kirchlicher Arbeit. In allen Modulen wird danach in unterschiedlichen Formaten innerkirchliche, ökumenische und sozialräumliche Kooperation eingeübt.





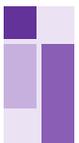
FAQ

Was bedeutet Vielfalt der Ausbilder?

Berufsübergreifendes Lernen

Die Vielfalt des Pfarrberufs in den je unterschiedlichen Kontexten soll sich in einer Vielzahl der Ausbilder widerspiegeln. Ein Team von Ausbildern (berufsübergreifend) gewährleistet dabei nicht nur ein breites Spektrum von Berufsbildern, sondern auch von den persönlichen Berufsbiographien, an denen sich Vikar_innen orientieren können.

Die Vielfalt der Ausbilder ist bereits mit dem Lernen in der Region verankert. Der Pfarrberuf kann sinnvoll nur im Miteinander der Berufsgruppen und in Kooperation mit anderen Playern im Sozialraum ausgeübt werden.



Was bedeutet geistliches Mentorat?

Erweiterung um das Thema Berufung

Ein weiterer neuer Baustein von »Vikariat 2026« ist die verpflichtende Begleitung jeder Vikarin und jedes Vikars durch eine geistliche Mentorin oder eines geistlichen Mentors, mit der die eigene Spiritualität vertieft und die spirituelle Dimension des Dienstes reflektiert werden kann. Des weiteren individuelle Fragen und Zweifel Raum haben und ein breites Spektrum an spirituellen Formen wahrgenommen werden kann.

Diese Begleitung wird völlig getrennt von allen Beurteilungszusammenhängen sein, auch die Frage der Eignung ist davon in keiner Weise betroffen. Die begleitenden Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die eigene spirituelle Kompetenz zu erweitern und in eigenverantworteter theologisch-spirituelle Existenz pastorale Tätigkeit wahrzunehmen, diese Aufgabe ist Bestandteil aller Module im Vorbereitungsdienst.



FAQ

Was bedeutet Feedforward- Kultur?

Beratung und Förderung

Für eine gute Förderung, Beratung und Beurteilung am Ende des Vorbereitungsdienstes scheint uns eine durchgängig motivierende Feedforward-Kultur (feed up, feed back, feed forward) in Beurteilung und Prüfung wesentlich zu sein. Hier geht es uns um einen wertschätzenden Umgang, Klarheit in der Fremd- und Selbstwahrnehmung zu rechter Zeit für Vikar:innen, wie auch um eine Förderung der Stärken im Sinne einer Personalentwicklung.

Neu wird hier die Möglichkeit sein, dass alle in Ausbildung Beteiligte sich dafür qualifizieren lassen können. Neu ist auch der Gedanke, dass am Ende des Vikariats nicht nur eine Beurteilung steht, sondern seitens der Beurteilenden eine Einschätzung der besonderen Stärken des Einzelnen für den weiteren beruflichen Weg mitgegeben werden. Dies bildet eine gute Grundlage für die Beratung der nächsten beruflichen Schritte.





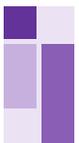
FAQ

Was bedeutet Studienhaus?

Der »Heimatort« der Vikar:innen

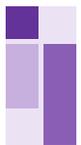
Das Studienhaus ist und bleibt die zentrale »Heimat des Vikariats«.

Im Zuge der landeskirchlichen PuK Prozesse wird das Studienhaus in ein größeres Netzwerk eingewebt, indem bspw. Reflexionseinheiten auch in der Region oder in Tagungshäusern aller Kirchenkreise gehalten werden.





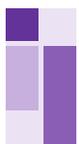
Ver- tiefung





Modul 1 : ortsüblichen Gottesdienst gestalten und feiern / Kasualpredigt und Gebet formulieren

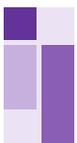
Über Kenntnisse verfügen	Methoden anwenden können	Kontext/Situation/ Beteiligte berücksichtigen	Auftrag als Pfarrperson wahrnehmen	Rolle als Leitungsperson wahrnehmen
über Kenntnisse in Liturgik, Homiletik, Kasualtheorie und Rhetorik verfügen	verständlich, d.h. in Worten und Begriffen der Erfahrungs- und Lebenswelt der Gottesdienstbesucher, formulieren und überzeugend sprechen	die Lebenswirklichkeit der Feiernden und den Kontext des Bezugssystems aufnehmen und angemessenes gemeinschaftliches Feiern ermöglichen	die Relevanz des Evangeliums konkret werden lassen	eigenes Leitungshandeln in Bezug auf Gottesdienst und Kasualien vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und kirchlicher Prozesse reflektieren
über Grundkenntnisse psychischer und sozialer Vorgänge an Schwellensituationen des Lebens verfügen	Ansprachen nachvollziehbar aufbauen	stimmig zum Kontext und der eigenen Person auftreten	ethische, dogmatische und kirchliche Themen wahrnehmen und kommunizieren (Zeitgenossenschaft)	zuverlässige Absprachen mit den Mitwirkenden und Beteiligten treffen
anlassbezogene fachwissenschaftliche exegetische und systematisch-theologische Kenntnisse vorweisen	die passende Mimik, Gestik, Augenkontakt und Körperhaltung zeigen	tradierte Formen des Feierns nutzen und neue Formen entwickeln können	Entscheidungen über verkündigte, dargestellte und performative Inhalte theologisch begründet vertreten	kollegial im Miteinander der Berufsgruppen agieren
	stimmige Gesamtdramaturgie gestalten	adressaten- und auftragssensibel agieren (Inhalte, Symbole, Sprachniveau, Kleidung, Umgangsformen)	ein eigenes Verständnis von geistlichem Feiern und Kasualien begründet vertreten und umsetzen	Ehrenamtlichen Mitwirkung ermöglichen und sie dazu ermächtigen
	liturgische Stücke stilsicher und situationsgemäß auswählen und selbst formulieren	den Beteiligten Partizipation ermöglichen	rollensicher in Bezug auf die jeweilige Gottesdienstform auftreten	im Wissen um die eigenen Stärken und Grenzen agieren
	passende Lieder / Musik wählen	angemessene Interaktionen anleiten und spontane Interaktionen zulassen / aufgreifen	eigenes Handeln in Bezug auf kirchliche / gemeindliche Traditionen und Veränderungen reflektieren	
	Ritualhandlungen souverän durchführen		die Relevanz des Evangeliums konkret werden lassen	
	angemessene Interaktionen planen			
	digitale Medien, Methoden und Kommunikationsweisen gewinnbringend für das gottesdienstliche Arbeiten einsetzen			





Modul 2 : Seelsorgerliche Begleitung von Lebenssituationen (anhand case study) darstellen und bewerten sowie im Kontext von System und Kirche verorten können

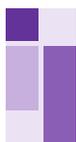
Über Kenntnisse verfügen	Methoden anwenden können	Kontext/Situation/ Beteiligte berücksichtigen	Auftrag als Pfarrperson wahrnehmen	Rolle als Leitungsperson wahrnehmen
über Grundkenntnisse psychischer und sozialer Strukturen sowie psychischer Erkrankungen verfügen	verbale und nonverbale Interventionsmöglichkeiten variabel einsetzen	die Situation des Gegenübers (Gefühle, Bedürfnisse, Deutungen) zutreffend wahrnehmen und nachvollziehbar deuten	in Lebenssituationen theologische Anknüpfungsmöglichkeiten entdecken und beides in Beziehung bringen	durch die Gestaltung des Rahmens und der Gesprächsführung theologisch verantwortete Leitung ausüben
poimenische Traditionen und kirchliche Handlungen kennen, die für seelsorgerliche Situationen relevant werden können	unterschiedliche Wahrnehmungsperspektiven einnehmen	im Umgang zum Gegenüber angemessen Nähe herstellen und Distanz wahren	das eigene Seelsorgeverständnis theologisch vertreten und die eigene Seelsorgepraxis reflektieren, auch im (inter-) professionellen Austausch	die seelsorgerliche Interaktion einordnen in den Gesamtzusammenhang der pastoralen Aufgaben und kirchlicher / gemeindlicher Handlungsfelder
Möglichkeiten und Grenzen der Seelsorge kennen sowie Kenntnisse über kompetente Fachstellen haben	Gesprächsführung erkennbar und situativ angemessen ausüben	Seelsorgerliche Relevanz auch in alltäglichen Situationen erkennen	die eigene Persönlichkeitsstruktur und das eigene Verhalten (Reaktionen, Deutungsmuster, Erwartungen, Widerstände, Gefühle) kritisch reflektieren	Seelsorge und Leitung rollensicher unterscheiden und verbinden
anlassbezogene fachwissenschaftliche exegetische und systematisch-theologische Kenntnisse vorweisen	eine Veränderung bzw. ein Ergebnis (outcome) ermöglichen	sich der Wirkung der pastoralen Rolle bewusst sein	ethische, dogmatische und kirchliche Themen wahrnehmen und kommunizieren	eine konstruktive Auseinandersetzung mit der Rolle und den Bezugssystemen (diakonische Einrichtungen, Gemeinde, Region, Dekanat, Landeskirche etc.) erkennbar und nachvollziehbar führen
	Rituale (Texte, Zeichen und Handlungen) situativ angemessen anwenden	Chancen und Grenzen (eigener) seelsorgerlicher Zuwendung identifizieren und angemessen agieren	im Kontakt miteinander Perspektiven des Glaubens eröffnen	im Wissen um die eigenen Stärken und Grenzen agieren und mit anderen professionellen Fachleuten und diakonischen Beratungsstellen kooperieren
	Seelsorge und diakonisches Handeln rollensicher unterscheiden und verbinden	adressaten- und kontextsensibel agieren	mit Amtsverschwiegenheit, Seelsorge- und Beichtgeheimnis korrekt umgehen	
	digitale Medien, Methoden und Kommunikationsweisen gewinnbringend für das seelsorgerliche Arbeiten einsetzen			





Modul 3 : Eine Lernwegetappe im Kontext eines Lernweges kompetenzorientiert planen und eine Unterrichtsstunde verantwortet halten können

Über Kenntnisse verfügen	Methoden anwenden können	Kontext/Situation/ Beteiligte berücksichtigen	Auftrag als Pfarrperson wahrnehmen	Rolle als Leitungsperson wahrnehmen
religionspädagogische Konzepte mit ihren Möglichkeiten und Problemen exemplarisch kennen und flexibel einsetzen	den Unterrichtsaufbau stringent strukturieren, so dass ein fortlaufender Lernfortschritt möglich ist	die Fokussierung des Inhalts zur Förderung der Kompetenzerwartung didaktisch begründet wählen	das eigene Verständnis von Religionspädagogik vertreten und die eigene Unterrichtspraxis reflektieren, auch im (inter-) professionellen Austausch	religionspädagogische Konzepte mit ihren Möglichkeiten und Problemen exemplarisch kennen und flexibel einsetzen
Kenntnisse über unterschiedliche Lernzugänge und dazu mögliche Methoden haben	Medien und Methoden sinnvoll und passend zur Förderung der Kompetenzen einsetzen und anleiten	SuS ermöglichen, sich mit ihren Deutungen zum theologischen bzw. ethischen Thema zu verhalten, so dass es relevant für ihr Leben und Glauben sein kann (Elementarisierung nach Schweitzer)	rollensicher die Aufgaben des Pfarrers /der Pfarrerin und des Lehrers /der Lehrerin unterscheiden und verbinden	Kenntnisse über unterschiedliche Lernzugänge und dazu mögliche Methoden haben
über Überblickswissen zu entwicklungspsychologischen Ansätzen verfügen	altersgemäße theologische Spuren legen, so dass die SuS sie erschließen und in Analogie und Differenz mit ihrer Lebenswirklichkeit verbinden können	die Rahmenbedingungen im System Schule kennen und berücksichtigen	in wacher Zeitgenossenschaft ethische, theologische und kirchliche Themen im schulischen Kontext einbringen	über Überblickswissen zu entwicklungspsychologischen Ansätzen verfügen
Lehrplanbezogene fachwissenschaftliche exegetische und systematisch-theologische Kenntnisse vorweisen	SuS die Reflexion ihres Lernprozesses ermöglichen	die Situation heterogener Lerngruppen in die Planung und die Durchführung des Unterrichts einbeziehen	sich als authentische Gesprächspartnerin oder Gesprächspartner mit eigenen Meinungen zu theologischen und spirituellen Themen zeigen	Lehrplanbezogene fachwissenschaftliche exegetische und systematisch-theologische Kenntnisse vorweisen
	Unterricht durch Wechsel von Aktions- und Sozialformen gestalten, um Motivation und unterschiedliche Fähigkeiten zu fördern	Fragen der Unterrichteten berücksichtigen		
	digitale Medien, Methoden und Kommunikationsweisen gewinnbringend für das religionspädagogische Arbeiten einsetzen	die Kompetenzerwartungen des Lehrplans konsequent verfolgen		
	situativ angemessen spirituelle Formen im schulischen Kontext einbringen			





Modul 4 : Gemeinde leiten + Kirche vernetzt entwickeln können

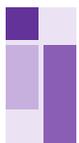
Über Kenntnisse verfügen	Methoden anwenden können	Kontext/Situation/ Beteiligte berücksichtigen	Auftrag als Pfarrperson wahrnehmen	Rolle als Leitungsperson wahrnehmen
Gemeindeentwicklungs- und Gemeindeleitungskonzepte kennen	unterschiedliche Wahrnehmungsperspektiven einnehmen und Interventionsmöglichkeiten anwenden	die Situation von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden zutreffend wahrnehmen und sie nachvollziehbar deuten	Gemeindesituationen reflektieren, sie theologisch deuten und theologische Inhalte stimmig mit spezifischen Gemeindesituationen in Beziehung bringen	theologisch verantwortete Leitung ausüben, um einen geeigneten institutionellen Rahmen zu gestalten und Leitung im Miteinander zu kultivieren
über Grundkenntnisse sozialer Strukturen und Personalführung sowie deren Grenzen verfügen	Leistungs- und Führungstools anwenden	kontextbezogen und angemessen mit Personen kommunizieren	ein eigenes Führungs- und Leitungsverständnis, das sich an einer Gemeindekonzeption orientiert, theologisch reflektiert vertreten	Interventionen und Interaktion in den Gesamtzusammenhang der pastoralen Aufgaben und kirchlicher / gemeindlicher Handlungsfelder einordnen
Strukturen der eigenen und fremder Organisationen, Einrichtungen und Betriebe kennen	Methoden von Gesprächsführung in Personalgesprächen und Empowerment einsetzen	Gemeindesituationen auf ihre Tragfähigkeit hinsichtlich existentieller und religiöser Dimension beleuchten	Themen mit ethischen / theologischen / kirchlichen Potential wahrnehmen und diese in und für die Gemeinde kommunizieren	in Verantwortung vor der theologisch-geistlichen Prägung der eigenen Kirche Ansprechpartner für andere Kirchen sein und Kooperationen anstoßen
die ökumenischen Situation im Sozialraum kennen	Gesprächsführung erkennbar ausüben	eine Veränderung bzw. ein Ergebnis (outcome / change) ermöglichen	in der aktuellen Gemeindesituation miteinander Perspektiven des Glaubens eröffnen	Pfarrperson mit Leitungs- und Führungsaufgaben stimmig verbinden
Methoden von Gesprächsführung, Gruppenleitung und Personalführung kennen		mit Haupt- und Ehrenamtlichen anderer Kirchen theologisch kompetent und kontextbezogen Dialog führen	Gemeinde als Teil eines kirchlichen Netzwerks und als Ort im Sozialraum verstehen	wahrnehmen, wie die pastorale Rolle Leitungshandeln beeinflusst, um daraus eine konstruktive Auseinandersetzung um Dynamik zwischen eigener Person, Rolle, Organisation und Adressaten zu führen
anlassbezogene fachwissenschaftliche exegetische und systematisch-theologische Kenntnisse vorweisen		im Umgang zum Gegenüber angemessene Nähe herstellen und Distanz wahren, insbesondere sensibel in Bezug auf sexualisierte Gewalt	mit den Leitungen anderer Player und Einrichtungen im Sozialraum kooperieren und Absprachen zu gemeinsamen Diensten treffen	kritisch die eigene Persönlichkeitsstruktur und das Führungsverhalten (Reaktionen, Deutungsmuster, Erwartungen, Widerstände, Gefühle) reflektieren
		in unterschiedlichen Situationen die Chancen und Grenzen leitender und mitarbeiterführender Interventionen abwägen	die leitende Praxis im professionellen Austausch begründen und kollegial beraten	mit Amtsverschwiegenheit, Seelsorge- und Beichtgeheimnis korrekt umgehen





Querschnittsthema: »Öffentlichkeitsarbeit / Public Relations«

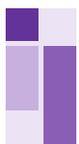
Über Kenntnisse verfügen	Methoden anwenden können	Kontext/Situation/ Beteiligte berücksichtigen	Auftrag als Pfarrperson wahrnehmen	Rolle als Leitungsperson wahrnehmen
die Welt der Medien- und Publizistik kennen	Social Media Tools beherrschen und in einem Gesamtkonzept ÖA anwenden	eine Veränderung bzw. ein Ergebnis (outcome / change) bewirken oder ermöglichen	theologisch reflektiert Inhalte in der Öffentlichkeit vertreten	Public Relations als explizite Leitungsaufgabe ausüben
über ein Repertoire an Handlungsmöglichkeiten in der Public Relation (ÖA) verfügen, um Gemeinde nach innen und außen anschaulich zu machen	in verschiedenen journalistischen Formate schreiben/kommunizieren (Kommentar, geistl. Wort, Radio, content)	Situationen und Veränderungen nach innen und außen darstellen können		
die Möglichkeiten, Grenzen und Chancen publizistischer Formate kennen				





Querschnittsthema: »Kirchenrecht«

Über Kenntnisse verfügen	Methoden anwenden können	Kontext/Situation/ Beteiligte berücksichtigen	Auftrag als Pfarrperson wahrnehmen	Rolle als Leitungsperson wahrnehmen
über Kenntnis der Grundzüge des staatlichen und kirchlichen Rechts verfügen	tatsächliche Sachverhalte grundlegend rechtlich einordnen (Subsumtion)	eigene Zuständigkeiten sowie diejenigen anderer Akteure kennen und beachten	zu grundlegenden organisatorischen und rechtlichen Fragen der kirchlichen Organisation, des kirchlichen Wirkens und zu der Rolle von Kirche in Staat und Gesellschaft sprachfähig sein	Mitarbeitende in Kenntnis und unter Beachtung der rechtlichen Grundlagen führen
Über Kenntnis des für die Ausübung des Pfarrberufes wesentlichen Rechtes verfügen	organisatorische und rechtliche Themen klar und adressatengerecht kommunizieren, insbesondere im eigenen Arbeitsumfeld	andere Zuständige in geeigneter Weise einbinden	organisatorische und rechtliche Rahmenbedingungen im jeweiligen Tätigkeitsbereich vermitteln und zur Wirksamkeit verhelfen	Leitung von Organisationseinheiten oder Gremien im Rahmen der geltenden Vorschriften gewährleisten
die wesentlichen juristischen Grundbegriffe kennen	Verständigung mit der Verwaltung über rechtliche Themen erfolgreich bewältigen	eigene Grenzen kennen und bei Bedarf erfolgreich Rat suchen	die konkrete eigene Wahrnehmung des Auftrags in Einklang mit den rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen bringen	als herausgehobene Vertreter der Institution auskunftsfähig sein über deren wesentliche, aktuelle organisatorische und rechtliche Belange
grundlegende kirchliche Strukturen und Ordnungsprinzipien kennen				



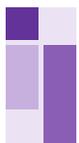


Persönlichkeitsanforderungen für den Pfarrberuf – Kompetenzbeschreibung für Dienstliche Rückmeldungen

Grundlage für qualifizierte Rückmeldung im Vikariat & Pfarrdienst

SELBST-KOMPETENZ

Kompetenzbegriff	Erläuterung in Stichworten	Normativer Verhaltensanker
Spirituelle Kompetenz	Spiritualität, Glaubenspraxis	<ul style="list-style-type: none"> • Hat Erfahrungen mit unterschiedlichen Formen von Spiritualität gemacht und diese für sich reflektiert • Ist sprachfähig in Bezug auf die eigene Spiritualität • Kann Handlungsoptionen aus seinem Glauben heraus nachvollziehbar begründen • Integriert verschiedene Formen von Spiritualität in pastorales Handeln • Ist fähig, die Weltanschauungen und Lebensweisen anderer zu würdigen
Reflexionsvermögen	Selbststeuerung, Selbstwirksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Ist in der Lage, verschiedene Perspektiven auf eine Situation einzunehmen und zu bedenken • Wandelt komplexe Anforderungen in handhabbare Aufgaben um • Kann mit Widerständen und Störungen konstruktiv umgehen • Kann eigenes Handeln und dessen Wirkung wahrnehmen und selbstkritisch hinterfragen
Geistige Beweglichkeit	Veränderungsfähigkeit, Kreativität, Weiterentwicklungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Ist bereit sich aus anderen, auch außerkirchlichen Lebensbereichen inspirieren zu lassen • Kann mit sich verändernden Situationen gestaltend umgehen • Ist motiviert, Veränderungen anzustoßen • Arbeitet sich selbständig in neue Aufgaben ein • Sucht aktiv Rückmeldungen, um sich selbst weiterzuentwickeln
Emotionale Stabilität	Frustrationstoleranz, Resilienz, Belastbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kann mit herausfordernden emotionalen Situationen angemessen umgehen • Sucht sich bei Bedarf Unterstützung • Hat die Fähigkeit, Misserfolge und Rückschläge zu überwinden und konstruktiv mit ihnen umzugehen • Bleibt handlungsfähig auch in unvorhergesehenen Situationen • Kann mit äußeren Drucksituationen gut umgehen • Achtet auf eigene Möglichkeiten der Regeneration • Erkennt eigene Belastungsgrenzen und kann konstruktiv damit umgehen
Planungs- und Organisationsfähigkeit	Leistungsfähigkeit, Gewissenhaftigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kann über längere Phasen Vereinbarungen und Vorhaben umsetzen • Arbeitet zielorientiert, konsequent und entschlossen • Hält sich verlässlich an Absprachen • Kann Aufwand und Ergebnis in ein angemessenes Verhältnis setzen • Kann sich selbst organisieren • Überprüft Ziele, um sie gegebenenfalls zu ändern



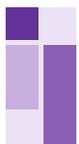


Persönlichkeitsanforderungen für den Pfarrberuf – Kompetenzbeschreibung für Dienstliche Rückmeldungen

Grundlage für qualifizierte Rückmeldung im Vikariat & Pfarrdienst

SOZIAL-KOMPETENZ

Kompetenzbegriff	Erläuterung in Stichworten	Normativer Verhaltensanker
Kommunikationskompetenz	Auftreten, Kritikfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Tritt offen und aktiv mit anderen in Kontakt • Spricht lebendig, anschaulich und situationsgerecht • Kann das eigene Kommunikationsverhalten und dessen Wirkungen reflektieren und gegebenenfalls verändern • Kann mit kritischen Rückmeldungen konstruktiv umgehen • Kann kritische Rückmeldungen in einer adäquaten Form geben • Tritt bei öffentlichen Anlässen kontextangemessen und rollensicher auf
Konfliktfähigkeit	Sensitivität	<ul style="list-style-type: none"> • Erkennt Interessen und Bedürfnisse anderer • Unterscheidet in Konfliktsituationen zwischen Verhalten und Person • Fördert gegenseitiges Verständnis • Stellt sich notwendigen Konflikten und sucht nach möglichen Lösungen • Versucht bei Unstimmigkeiten die Perspektive aller Beteiligten zu betrachten, bevor Entscheidung getroffen wird
Teamfähigkeit	Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Bringt eigene Ideen und Ansichten mit anderen ins Gespräch • Kann sich selbst zurücknehmen und andere Ansichten integrieren • Kann die Unterschiedlichkeit der Teammitglieder konstruktiv zusammenbringen • Trägt aktiv zur Zielerreichung der Gruppe bei • Sucht aktiv nach Kooperationspartnern & bietet Zusammenarbeit an • Kann effizient und zielorientiert zusammenarbeiten • Entwickelt im Miteinander gemeinsame Ziele und engagiert sich für diese
Analyse- und Wahrnehmungsfähigkeit	Lebenshermeneutische Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Kann sich ein differenziertes Bild einer Situation machen • Kann Phänomene in Lebenswelt, Kultur und Gesellschaft theologisch reflektiert deuten und einordnen • Kann sich einfühlen in das Erleben und Verhalten anderer Personen
Führungs- und Leitungskompetenz	Gestaltungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Initiiert die Verständigung über Aufgabe und Sinn kirchlichen Handelns vor Ort • Gestaltet aktiv die eigene Rolle und Aufgabengebiete • Trifft nach umsichtiger Reflexion verantwortlich Entscheidungen • Vertritt Entscheidungen nach innen und außen • Kann Gruppensituationen steuern und strukturieren • Kann mit einem Gremium Entscheidungen herbeiführen • Kann mit Fehlern – eigenen und denen anderer – angemessen und konstruktiv umgehen • Kann Verantwortung delegieren • Erkennt und fördert Gaben von Mitarbeitenden



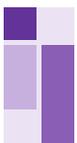


Persönlichkeitsanforderungen für den Pfarrberuf – Kompetenzbeschreibung für Dienstliche Rückmeldungen

Grundlage für qualifizierte Rückmeldung im Vikariat & Pfarrdienst

SELBST-KOMPETENZ

Kompetenzbegriff	Erläuterung in Stichworten	Normativer Verhaltensanker
Leben aus dem Evangelium	Spiritualität, Glaubenspraxis	<ul style="list-style-type: none"> • Hat Erfahrungen mit unterschiedlichen Formen von Spiritualität gemacht und diese für sich reflektiert • Ist sprachfähig in Bezug auf die eigene Spiritualität • Kann Handlungsoptionen aus seinem Glauben heraus nachvollziehbar begründen • Integriert verschiedene Formen von Spiritualität in pastorales Handeln • Ist fähig, die Weltanschauungen und Lebensweisen anderer zu würdigen
Reflexionsvermögen	Selbststeuerung, Selbstwirksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Ist in der Lage, verschiedene Perspektiven auf eine Situation einzunehmen und zu bedenken • Wandelt komplexe Anforderungen in handhabbare Aufgaben um • Kann mit Widerständen und Störungen konstruktiv umgehen • Kann eigenes Handeln und dessen Wirkung wahrnehmen und selbstkritisch hinterfragen
Geistige Beweglichkeit	Veränderungsfähigkeit, Kreativität, Weiterentwicklungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Ist bereit sich aus anderen, auch außerkirchlichen Lebensbereichen inspirieren zu lassen • Kann mit sich verändernden Situationen gestaltend umgehen • Ist motiviert, Veränderungen anzustoßen • Arbeitet sich selbständig in neue Aufgaben ein • Sucht aktiv Rückmeldungen, um sich selbst weiterzuentwickeln
Emotionale Stabilität	Frustrationstoleranz, Resilienz, Belastbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kann mit herausfordernden emotionalen Situationen angemessen umgehen • Sucht sich bei Bedarf Unterstützung • Hat die Fähigkeit, Misserfolge und Rückschläge zu überwinden und konstruktiv mit ihnen umzugehen • Bleibt handlungsfähig auch in unvorhergesehenen Situationen • Kann mit äußeren Drucksituationen gut umgehen • Achtet auf eigene Möglichkeiten der Regeneration • Erkennt eigene Belastungsgrenzen und kann konstruktiv damit umgehen
Planungs- und Organisationsfähigkeit	Leistungsfähigkeit, Gewissenhaftigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kann über längere Phasen Vereinbarungen und Vorhaben umsetzen • Arbeitet zielorientiert, konsequent und entschlossen • Hält sich verlässlich an Absprachen • Kann Aufwand und Ergebnis in ein angemessenes Verhältnis setzen • Kann sich selbst organisieren • Überprüft Ziele, um sie gegebenenfalls zu ändern





Persönlichkeitsanforderungen für den Pfarrberuf – Kompetenzbeschreibung für Dienstliche Rückmeldungen

Grundlage für qualifizierte Rückmeldung im Vikariat & Pfarrdienst

SOZIAL-KOMPETENZ

Kompetenzbegriff	Erläuterung in Stichworten	Normativer Verhaltensanker
Kommunikationskompetenz	Auftreten, Kritikfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Tritt offen und aktiv mit anderen in Kontakt • Spricht lebendig, anschaulich und situationsgerecht • Kann das eigene Kommunikationsverhalten und dessen Wirkungen reflektieren und gegebenenfalls verändern • Kann mit kritischen Rückmeldungen konstruktiv umgehen • Kann kritische Rückmeldungen in einer adäquaten Form geben • Tritt bei öffentlichen Anlässen kontextangemessen und rollensicher auf
Konfliktfähigkeit	Sensitivität	<ul style="list-style-type: none"> • Erkennt Interessen und Bedürfnisse anderer • Unterscheidet in Konfliktsituationen zwischen Verhalten und Person • Fördert gegenseitiges Verständnis • Stellt sich notwendigen Konflikten und sucht nach möglichen Lösungen • Versucht bei Unstimmigkeiten die Perspektive aller Beteiligten zu betrachten, bevor Entscheidung getroffen wird
Teamfähigkeit	Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Bringt eigene Ideen und Ansichten mit anderen ins Gespräch • Kann sich selbst zurücknehmen und andere Ansichten integrieren • Kann die Unterschiedlichkeit der Teammitglieder konstruktiv zusammenbringen • Trägt aktiv zur Zielerreichung der Gruppe bei • Sucht aktiv nach Kooperationspartnern & bietet Zusammenarbeit an • Kann effizient und zielorientiert zusammenarbeiten • Entwickelt im Miteinander gemeinsame Ziele und engagiert sich für diese
Analyse- und Wahrnehmungsfähigkeit	Lebenshermeneutische Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Kann sich ein differenziertes Bild einer Situation machen • Kann Phänomene in Lebenswelt, Kultur und Gesellschaft theologisch reflektiert deuten und einordnen • Kann sich einfühlen in das Erleben und Verhalten anderer Personen
Führungs- und Leitungskompetenz	Gestaltungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Initiiert die Verständigung über Aufgabe und Sinn kirchlichen Handelns vor Ort • Gestaltet aktiv die eigene Rolle und Aufgabengebiete • Trifft nach umsichtiger Reflexion verantwortlich Entscheidungen • Vertritt Entscheidungen nach innen und außen • Kann Gruppensituationen steuern und strukturieren • Kann mit einem Gremium Entscheidungen herbeiführen • Kann mit Fehlern – eigenen und denen anderer – angemessen und konstruktiv umgehen • Kann Verantwortung delegieren • Erkennt und fördert Gaben von Mitarbeitenden

